

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Радуга» города Шумерля Чувашской Республики  
на 2020 – 2023 годы

От работодателя

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
*А.Н. Ботманова*

М.П.



От работников

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

*С.А. Михеева*

С.А. Михеева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду *Администрация города Шумерля*

(указать наименование органа)

Регистрационный № *11* от *29* *мая* 20*20*г.

Руководитель органа по труду *Габаян Светлана - конспект*

(должность, Ф.И.О.)

*организационно - правового отдела*

М.П.

*Симова И.И. Г. Симова*



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.	стр. 3
2. Управление организацией. Повышение эффективности социального партнерства.	стр. 4
3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.	стр. 5
4. Оплата труда.	стр. 10
5. Развитие педагогического потенциала.	стр. 14
6. Гарантии содействия занятости.	стр. 14
7. Улучшение условий и охрана труда.	стр. 16
8. Социальные льготы и гарантии.	стр. 18
9. Пенсионное обеспечение.	стр. 18
10. Гарантии профсоюзной деятельности.	стр. 19
11. Контроль за выполнением коллективного договора.	
Ответственность сторон.	стр. 20
Приложения	
1. Правила внутреннего трудового распорядка.	стр. 21
2. Соглашение по охране труда.	стр. 35
3. Перечень должностей, связанных с вредными и тяжелыми условиями труда, а так же условиями, отклоняющимися от нормальных.	стр. 36
4. Перечень профессий и видов работ на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств защиты.	стр. 37
5. Перечень профессий и видов работ на бесплатную выдачу мыла	стр. 39
6. Положение об оплате труда работников.	стр. 40
7. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.	стр. 57
8. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.	стр. 89

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Республиканским отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики на 2020-2023 года.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее — профсоюзный комитет) Михеевой Светланы Александровны;

работодатель в лице его представителя - заведующего Ботмановой Альбины Николаевны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников дошкольного образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

**1.11. 1. Работодатель:**

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

#### **1.11.2. Профсоюзный комитет:**

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;  
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

1.11.4. Один раз в два года принимать участие в муниципальном, республиканском конкурсе среди образовательных учреждений «Лучший коллективный договор».

## **II. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

### **2.1. Стороны:**

2.1.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных и республиканских программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.1.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образования.

2.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Чувашской Республики, муниципалитета для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- охрану труда и пожарную безопасность в дошкольных образовательных учреждениях, аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников образовательных учреждений;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников дошкольных образовательных учреждений и их детей;
- ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);
- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.1.4. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Лидер образования», «Воспитатель года», и др. в соответствии с Положением.

2.1.5. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в

дошкольном образовательном учреждении.

## **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.2.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.7. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления дошкольного образовательного учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

## **2.3. Профсоюзный комитет:**

2.3.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6. Содействует предотвращению в дошкольном образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## **III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.**

### **3.1. Стороны договорились о том что:**

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижная, разъездная, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами.

3.1.4. Трудовой договор с работниками дошкольных образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.5. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

3.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. В случае направления работника в служебную командировку, в том числе для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, следующим категориям работников:

- совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

- получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю

деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. ).

#### 3.4. Стороны договорились:

1) Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на один год:

педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории.

2) Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года, на срок до выхода на пенсию.

3) Применять особые формы аттестации педагогических работников, имевших квалификационную категорию и претендующих на ту же самую квалификационную категорию:

- признанных в аттестационный период победителями и лауреатами всероссийских и республиканских профессиональных конкурсов,

- имеющих ученую степень,

- подготовивших в аттестационный период победителей и призеров всероссийских, международных предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, проводимых в соответствии с нормативными актами федеральных органов исполнительной власти,

- получивших в аттестационный период денежное поощрение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28 января 2010 года N 117 «О денежном поощрении лучших учителей» и Указ главы Чувашской Республики от 3 апреля 2013 года №30 "О внесении изменения в Указ Президента Чувашской Республики от 5 октября 2005 г. № 101 «О дополнительных мерах по поддержке и развитию инновационного, творческого и духовного потенциала системы образования в Чувашской Республике».

Стороны признают особой формой аттестации — принятие решения аттестационной комиссией на основе экспертной оценки деятельности аттестуемого педагогического работника, изложенной в карте результативности педагогической деятельности педагогического работника.

#### **Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:**

3.5. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.5.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам (логопедам);

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными

возможностями здоровья;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях;

40 часов в неделю - помощникам воспитателей, младшим воспитателям.

3.5.2. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 3.5.1. в том числе руководителей образовательных учреждений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников дошкольных образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках. (42 календарных дня)

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

3.7.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.7.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.8. Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

3.9. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

## IV. ОПЛАТА ТРУДА

### **Стороны договорились что:**

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров ЧР от 24.01.2013 N 12 "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. N 349 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки»,

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников дошкольных образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете дошкольного образовательного учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников дошкольного образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников дошкольного образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Работникам дошкольных образовательных учреждений, занимающих должности воспитателей, имеющих среднее или неполное высшее профессиональное образование, предоставляются дополнительные выплаты за квалификационную категорию.

Размер дополнительной надбавки за квалификационную категорию составляет:

для работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 0.05 процентов от размера базового оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

для работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 0.15 процентов от размера базового оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

для работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 0.25 процентов от размера базового оклада (должностного оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Выплаты за сложность и напряженность работы предоставляются работникам профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в дошкольных образовательных учреждениях за

работу с детьми дошкольного возраста.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об условиях оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений, критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

В Положении об оплате труда (Приложение 6) премиальные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется нормативным правовым актом муниципального образования.

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и ЧР, локальными нормативными актами.

4.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольное образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

#### **Работодатель обязан:**

4.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить:

\* за первую половину месяца – 22 числа каждого месяца;

\* за вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и ЧР.

4.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

4.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным

нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.11. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 (с изменениями и дополнениями от 28 июня 2012 г.).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

4.12. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г. с изменениями и дополнениями от 25 ноября 2013г., 343-ФЗ от 8.12.2010г. с изменениями и дополнениями от 25 февраля 2011 г.).

4.13. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель дошкольного образовательного учреждения.

4.15. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### **Работник:**

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

#### **4.2. Профсоюзный комитет:**

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда.

4.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.2.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

### **V. Развитие педагогического потенциала**

**5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились**, что в целях реализации программ, направленных на модернизацию и развитие дошкольного образовательного учреждения:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских

цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.7. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников дошкольного образования.

5.1.8. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализовать программу «Педагогические кадры».

## **VI. Гарантии содействия занятости.**

### **Работодатель:**

6.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

### **Профсоюзный комитет:**

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

### **6.3. Стороны договорились:**

6.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- ликвидацию учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек течение 30 дней.

6.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам

Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.3.5. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

6.3.6. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.3.7. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием дошкольного образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

6.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

## **VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда (прилагаются с определением в нем технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц) – (Приложение № 2).

7.1.2. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в ежегодных Соглашениях по охране труда, являющимися приложениями к коллективному договору.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу работниками обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, инструктажи по охране труда и безопасности жизни и здоровья воспитанников, оказанию первой помощи пострадавшим в предусмотренные сроки.

7.1.4. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года в организациях, оказывающих услуги в области охраны труда: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

7.1.5. Разрабатывать и по согласованию с профсоюзной организацией утверждать инструкции по охране труда, по профессиям, видам работ и мероприятиям, обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

7.1.6. Обеспечить безопасность труда. В случае отказа работника выполнения работы при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья в следствие невыполнения работодателем нормативных требований охраны труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (Объективные причины отказа излагаются заявителем письменно с указанием тех или иных нарушенных пунктов нормативных актов по охране труда и представляются работодателю).

7.1.7. Отказ работника от выполнения работ не обусловленные в трудовом договоре, по причине не обеспечения работника сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, отсутствия

инструктажа по охране труда не влечет за собой привлечению его к дисциплинарным взысканиям.

7.1.8. Обеспечивать предусмотренными правами, льготами и компенсациями работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Перечень должностей, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. N 302н) (Приложение № 8). Перечень профессий, должностей и работ, при выполнении которых бесплатно выдается и применяется смывающие и (или) обезвреживающие средства (приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. N 1122н, с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г.) (Приложение № 5).

7.1.9. Обеспечивать информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора знакомить работников с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. За счет собственных средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную покупку и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену. Вести личную карточку учета выдачи и замены спецодежды, обуви и др. СИЗ. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением") – (Приложение № 4).

7.1.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. С учетом мнения профсоюзной организации заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

7.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с работниками в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. При временной нетрудоспособности работника более чем 30 календарных дней в связи несчастным случаем на производстве произвести разовую выплату пострадавшему в размере 1 должностного оклада (ставки).

7.1.12. Обеспечивать технической инспекции труда республиканской организации Профсоюза, уполномоченным, членам комиссии по охране труда беспрепятственное посещение образовательного учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления работников, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.13. Обеспечить право избирания уполномоченного лица профсоюзного комитета по охране труда на срок полномочия профсоюзного комитета. Обеспечивать законодательными нормативными правовыми актами по охране труда в целях обеспечения ими уполномоченного, членов комиссии по охране труда.

7.1.14. Создать комиссию по охране труда.

7.1.15. Обеспечить своевременное прохождение работниками диспансерных обследований здоровья, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, работников занятых на тяжелых работах и на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда и предоставление транспорта для этого в обе стороны за счет средств работодателя.

#### **7.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.2.1. Избрать уполномоченного лица профкома по охране труда на профсоюзном собрании на срок полномочия профкома. Заслушивать о проделанной им работе в полугодие раз. Направить представителей комитета, в том числе уполномоченного в комиссию по охране труда.

7.2.2. Участвовать в осуществлении общественного контроля за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с Положением о 3-х ступенчатом административно-общественном контроле за охраной труда учреждения.

7.2.3. Ежегодно на календарный год заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него составлением акта проверки выполнения в пол года раз.

7.2.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших на производстве с членами профсоюза.

7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.7. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.9. Рассматривать локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.10. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

### **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

#### **8.1. Стороны подтверждают :**

8.1.1. Проведение за счет работодателя периодических медицинских осмотров работников дошкольного образовательного учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

8.1.2. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере до 50 процентов от ставки.

8.1.3. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

#### **Профсоюзный комитет:**

8.6.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.6.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

8.6.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.6.4. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

### **IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.**

9.1. В соответствии с Федеральным закон от 31 декабря 2002 г. N 198-ФЗ "О

внесении дополнений и изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2009 г., 3 декабря 2011 г., 3 декабря 2012 г., 21 июля 2014 г.), стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- ❖ негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования
- ❖ дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений", (с изменениями и дополнениями от 27 июля 2010 г., 11 июля 2011 г., 28 июля 2012 г., 12 марта, 21 июля, 4 ноября 2014 г.

9.3. Работодатель своевременно предоставляет в отдел, управление образования информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты пенсионных накоплений.

9.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

### **10.1. Стороны подтверждают, что:**

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

10.1.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников (ст.196 ТК РФ);
- размер оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10. 3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Установят стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

10.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Чувашской Республики и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

10.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

10.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

### **11. Стороны договорились, что:**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

Руководитель МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга»

г.Шумерля ЧР

А.Н. Ботманова

Представитель работников:

Председатель профкома

С.А. Михеева

М.П.

Приказ № \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Принято

На собрании трудового коллектива

Председатель собрания

\_\_\_\_\_ Е. М. Постнова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 1

«Согласовано»:

«Утверждено»:

Председатель первичной

ЧР

профсоюзной

Заведующий

\_\_\_\_\_ С.А. Михеева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля

организации

\_\_\_\_\_ А.Н. Ботманова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО  
РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №5 «Радуга»  
города Шумерля Чувашской Республики**

Утвержден общим собранием трудового коллектива  
МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР  
Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила — это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МБДОУ, укреплению трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив МБДОУ по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка,

решаются администрацией МБДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.4. Работники МБДОУ обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

1.5. Исполнение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка носит обязательный характер.

1.6. При приеме на работу, работодатель в лице руководителя МБДОУ, обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1.7. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в МБДОУ на видном, доступном месте.

## **2. Прием и увольнение работников**

2.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - также лица, не достигшие указанного возраста (ст.20ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ).

2.2. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при

поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ч. 1 ст. 65 ТК РФ);

- свидетельство ИНН (идентификационного налогового номера);

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

2.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

Работники-совместители, должностной оклад которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.4. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя МБДОУ;

- составляется и подписывается трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ);

- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового

договора. Приказ руководителя МБДОУ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ);

- в соответствии с приказом о приеме на работу администрация МБДОУ обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника, в случае, если работа в организации является для работника основной.

- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;  
при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.5. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу руководитель МБДОУ обязан:

- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструкцией по охране жизни и здоровья детей;
- Правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- требованиями безопасности жизнедеятельности детей;
- положением по оплате труда;
- с графиком работы;

- положением о защите персональных данных.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания в соответствии с действующим законодательством.

2.7. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.8. Трудовые книжки хранятся у руководителя МБДОУ наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.9. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года. Перевод на другую работу в пределах МБДОУ оформляется приказом руководителя МБДОУ, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.10. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.11. Срочный трудовой Договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МБДОУ.

2.13. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.15. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, должностной инструкцией, данными Правилами внутреннего трудового распорядка. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.17. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,

предусмотренным действующим законодательством.

2.18. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **3. Права и обязанности работодателя**

3.1. Руководитель МБДОУ имеет исключительное право на управление образовательным процессом, управление персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБДОУ и действующим законодательством. Руководитель является единоличным исполнительным органом МБДОУ.

3.2. Работодатель имеет право:

- на приём на работу работников, установление дополнительных льгот и гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующими в МБДОУ локальными нормативными актами.

3.3. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ, иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально – бытовые условия, в соответствии с правилами и нормами охраны труда и ТБ, производственной санитарии и противопожарной защиты.
- создавать необходимые условия для работников и воспитанников МБДОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников МБДОУ.
- информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива): о перспективах развития МБДОУ; об изменениях структуры, штатах МБДОУ; о бюджете МБДОУ.

3.4. Работодателю запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ).

3.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

#### **4. Права и обязанности работников**

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- на получение социальных льгот, предоставляемых педагогическим работникам и социальные гарантии, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам местными органами власти: право на сокращенную продолжительность рабочего времени; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования; право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с

образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях;
- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МБДОУ;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности организации, в том числе через органы управления и общественные организации МБДОУ;
- на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективных договоров и соглашений;
- на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законными способами;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

- подчиняться руководству МБДОУ и его представителям, наделенными административно-властными полномочиями, либо осуществляющими распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые до сведения с помощью служебных инструкции или объявлений;
- независимо от должностного положения, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость к коллегам и воспитанникам, соблюдать служебную дисциплину;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в

полном объеме реализацию общеобразовательной программы;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав МБДОУ, правила внутреннего трудового распорядка
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- соблюдать должностные инструкции;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- сотрудничать с семьями воспитанников по вопросам воспитания и обучения детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия, уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- содействовать удовлетворению спроса родителей на воспитательно-образовательные услуги, участвовать в организации дополнительных услуг;
- в дополнение к основной деятельности на педагогических работников, на основании должностной инструкции, может быть возложено руководство кружковой деятельностью, заведование учебно-опытными участками на территории МБДОУ (огороды и цветники), а также выполнение других образовательных функций.

4.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в МБДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том

числе посредством сообщения воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

4.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 331 ТК РФ.

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.7. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда».

## 5. Рабочее время и его использование

5.1. В МБДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя

МБДОУ работает в двухсменном режиме:

Воспитатели ясельной группы: 1 смена – 6.30 – 13.50; 2-я смена – 11.10 – 18.30

Воспитатели дошкольных групп: 7.00-17.30.

Воспитатели МБДОУ должны приходиться на работу за 15 минут до начала рабочего дня. Окончание рабочего дня воспитателей МБДОУ — в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников не более 36 часов, для музыкальных руководителей – 24 часа, для учителя-логопеда – 20 часов, для педагогов дополнительного образования – 18 часов, при суммированном учете рабочего времени, установленного количеством рабочих часов за отчетный период (1 календарный месяц).

5.3. Режим работы работников устанавливается, согласно приказа по МБДОУ, изданного не позднее 05 сентября текущего года. Графики сменности доводятся до сведения работников, не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.4. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения непосредственного руководителя либо его заместителя.

5.5. Время приема пищи у педагогических работников включается в рабочее время на основании ст. 208 ТК РФ. Остальным работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, согласно графика работы. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

5.6. Расписание занятий составляется администрацией МБДОУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников.

5.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.8. Работникам МБДОУ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственно руководителю, его заместителю, который принимает меры согласно обстоятельствам.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБДОУ привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.10. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 трудового кодекса РФ.

5.12. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета, заседание методических комиссий, родительские собрания.

5.13. Работникам МБДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с занятий;

- в соответствии с Федеральным законом от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране

здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» курить табак в здании и на территории МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, принимать алкогольные напитки в помещении и на территории МБДОУ;

- отвлекать педагогических работников в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью МБДОУ;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации МБДОУ и согласия воспитателя;

- входить в группу после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется руководитель МБДОУ и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

5.14. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года с учетом обеспечения нормально работы МБДОУ.

Предоставление отпусков оформляется приказом руководителя МБДОУ. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при превышении 28 календарных дней, по письменному заявлению работника.

5.15. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определены ТК РФ.

5.16. Учет рабочего времени организуется МБДОУ в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда**

6.1 Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с размерами минимальных окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающим коэффициентам к минимальным окладам (ставкам), выплатам компенсационного, стимулирующего характера к минимальным окладам (ставкам), штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их квалификации на другую работу в том же учреждении либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;

6.3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни,

осуществляется с требованиями действующего законодательства.

Оплата труда работников работающих:

- по совместительству;
- совмещающим должности;
- заменяющим временно отсутствующих работников;
- с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Радуга» города Шумерля Чувашской Республики, разработанного в соответствии с постановлением администрации города Шумерля от 30.09.2013 г. № 795.

6.5. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации.

6.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных сумм на банковскую карточку работника:

- «22» числа текущего месяца;
- «7» числа последующего месяца.

6.7. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.8. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать каждого работника об общей сумме причитающейся ему заработной платы за соответствующий период, всех её составных частях путем предоставления расчетного листка.

6.9. Работодатель вправе производить удержания из заработной платы работника в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в том числе: 1) для возмещения неотработанного работником аванса, выданного ему в счет заработной платы; 2) для возврата сумм, которые были выплачены работнику излишне, вследствие счетных ошибок, либо в случае признания вины работника в невыполнении норм труда, нарушении правил трудового распорядка; 3) за неотработанные дни отпуска – если работник увольняется до окончания того рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.10. При расторжении трудового договора между Работником и Работодателем окончательный расчет, то есть выплата всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

## **7. Меры поощрения за труд**

7.1. В МБДОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Радуга» города Шумерля Чувашской Республики.

7.2. В МБДОУ существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к награждению ведомственными государственными и отраслевыми наградами.

7.3. Поощрение объявляется приказом руководителя по МБДОУ, заносится в трудовую книжку работника.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей,

работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскание:

- замечания;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МБДОУ норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.7. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника МБДОУ за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

7.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать объяснения от работника в письменной форме. В случае отказа работника дать указанные объяснения составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

7.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово- хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.13. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.14. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Приложение № 2

«Согласовано»:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ С.А. Михеева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Утверждено»:  
МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР  
Заведующий  
\_\_\_\_\_ А.Н. Ботманова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Соглашение по охране труда**

Администрация МБДОУ и профсоюзный комитет заключили настоящее соглашение о том, что в период с 1 января 2020 г. по 31 декабря 2020 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ

№	Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
1	Регулярное пополнение аптек скорой помощи	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством Медицинская сестра
2	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	Октябрь	Заведующий хозяйством
3	Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Июнь - Август	Заведующий хозяйством Воспитатели
4	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
5	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	Ежедневно	Заведующий хозяйством
6	Контроль за состоянием работы по охране труда, ПБ на рабочем месте.	Постоянно	Заведующий хозяйством
7.	Приобретение СИЗ	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
8.	Приобретение моющих средств	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством

Приложение № 3

«Согласовано»:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ С.А. Михеева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Утверждено»:

МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР  
Заведующий  
\_\_\_\_\_ А.Н. Ботманова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Перечень должностей, связанных  
с вредными и тяжелыми условиями труда,**

**а так же условиями, отклоняющимися от нормальных**

Наименование профессий	Размер повышения минимального оклада
1. Повар	12%
2. Кухонный работник	12%
3. Младший воспитатель	10%
4. Уборщик служебных помещений	10%
5. Сторож	35%

Приложение № 4

«Согласовано»:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ С.А. Михеева  
« \_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

«Утверждено»:  
МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР  
Заведующий  
\_\_\_\_\_ А.Н. Ботманова  
« \_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

**Нормы**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением**

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Сторож	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.

		Валенки с резиновым низом	По пояс
6.	Уборщик служебных помещений	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа

Приложение № 5

«Согласовано»:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ С.А. Михеева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Утверждено»:

МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР  
Заведующий

\_\_\_\_\_ А.Н. Ботманова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями и дополнениями)

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.
2.	Заведующий			
3.	Кладовщик			
4.	Кухонный работник			
5.	Музыкальный руководитель			
6.	Педагог - психолог			
7.	Повар			
8.	Заведующий хозяйством			
9.	Сторож			
10.	Учитель - логопед			
11.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13.	Рабочий по стирке белья			
14.	Уборщик служебных помещений)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Младший воспитатель	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках	2 10	100мл (средство гидрофобного действия – отталкивающее влагу); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)

### Приложение №6

Приложение №1  
к приказу МБДОУ «Д/с № 5  
«Радуга» г. Шумерля ЧР  
№49 от 1 июня 2017г.  
(с изменениями от 19 марта 2018 года  
№26, от 8 августа 2018 года №170, от  
9 января 2019 года №6, от 16 декабря  
2019 года №385)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 5 «РАДУГА» ГОРОДА**  
**ШУМЕРЛЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Шумерля от 11 мая 2017 года № 295 «О внесении изменений в постановление администрации города Шумерля от 30 сентября 2013 года №795 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, занятых в сфере образования города Шумерля Чувашской Республики» (настоящее Положение для бюджетных и автономных учреждений города Шумерля носит рекомендательный характер)» и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР;

условия оплаты труда руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР максимальными размерами не ограничивается.

1.2.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города Шумерля, работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы города Шумерля, и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в муниципальных органах города Шумерля, осуществляющих функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений (далее соответственно – муниципальные служащие и работники муниципального органа).

Указанное в абзаце первом настоящего пункта условие применяется в отношении муниципальных учреждений, осуществляющих исполнение муниципальных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на муниципальные органы города Шумерля, а также обеспечивающих деятельность муниципальных органов города Шумерля (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников муниципального органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников муниципального органа на установленную численность муниципальных служащих и работников муниципального органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится муниципальным органом города Шумерля до руководителей муниципальных учреждений, указанных в абзаце втором настоящего пункта, ежегодно не позднее 31 декабря.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения,

указанного в абзаце втором настоящего пункта, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному и бюджетному учреждению города Шумерля из республиканского бюджета Чувашской Республики, средств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

1.5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$  – базовая часть фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР;

$\text{В}_{\text{к}}$  – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) размеры окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР;

и) настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1, пунктом 1.2.1 настоящего Положения руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.13. Основной персонал МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2. Финансовое обеспечение расходов, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения

функций казенных учреждений Чувашской Республики (определяемых с учетом пункта 1.2.1 Положения), на предоставление бюджетным и автономным муниципальным учреждениям администрации города Шумерля субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам (определяемых с учетом пункта 1.2.1 Положения), а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение высшего образования, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим документ об образовании и о квалификации, подтверждающий получение среднего профессионального образования, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее профессиональное музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении документа об образовании и о квалификации, подтверждающего

получение высшего образования по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Радуга» города Шумерля Чувашской Республики, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый и минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		4131
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по	4714

1	2	3
	программам подготовки специалистов среднего звена	
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5209
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4714
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	4383
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5717
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5263
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5603
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6153
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	6746

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 4131 рублей.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.8 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, не являющимся молодыми специалистами:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;  
свыше 20 лет – 0,30.

Размер коэффициента за выслугу лет работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года – 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года – 0,75.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,50 до наступления стажа работы три года.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;  
расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:

педагогическим работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР – 0,35;

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, указанных

в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

2.9. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.10. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)**

3.1. Размеры окладов (ставок) работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4131
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки	4599

1	2	3
	специалистов среднего звена	
	3 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	4 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5093
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	5 квалификационный уровень: при наличии высшего образования	5603
	при наличии среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	5059
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: при наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена	4599
	2 квалификационный уровень	5059
	3 квалификационный уровень	5550
	4 квалификационный уровень	6666
	5 квалификационный уровень	6813

Размер оклада (ставки) работников со средним общим образованием составляет 4131 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающим должности служащих (за исключением работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет,

проработанных в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет –0,05;

от 3 до 5 лет –0,15;

свыше 5 лет –0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

#### **IV. Условия оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов (ставок) работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008г., регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Рекомендуемый минимальный размер оклада (ставки), рублей
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд	3168
		2 квалификационный разряд	3485
		3 квалификационный разряд	3828
	2 квалификационный уровень		4213
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд	4405
		5 квалификационный разряд	4680
	2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	4957
		7 квалификационный разряд	5231

Оплата труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения».

4.2. Работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3 и 4.4 настоящего Положения.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Размеры коэффициентов за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 лет до 5 лет – 0,15;

свыше 5 лет – 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР рабочим МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и которые привлечены для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего коэффициента принимается руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – 2,0.

4.5. С учетом условий труда рабочим МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

4.6. Рабочим МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

## **V. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР**

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Установление размеров должностного оклада руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР на календарный год осуществляется ежегодно приказом отдела образования, молодежной и социальной политики администрации города Шумерля – главных распорядителей средств бюджета города Шумерля, в ведении которого находятся учреждения (далее – Отдел образования).

5.2. Отдел образования устанавливает руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, находящихся в его ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу Отдела образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР к должностному окладу доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) определяется приказом Отдела образования в кратности от 1 до 7.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР на среднемесячную заработную плату работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Отдел образования должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности

деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со [статьями 149–154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ пп	Перечень лиц, работающих в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ	доплата от оклада в размере 12%
2.	Уборщики помещений, помощники воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР	повышение окладов на 10%
3.	Работники МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР: за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153

1	2	3
	за работу в ночное время	Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются с учетом пункта 1.2.1 настоящего Положения и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом пункта 1.2.1 настоящего Положения и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР утверждаются руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в разрезе должностей по согласованию с управляющим советом и профсоюзной организацией МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» – надбавка 15 процентов к окладу (ставке);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается приказом Отдела образования, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения)

7.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются приказом Отдела образования.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

#### **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1.1. Из средств фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Материальная помощь выплачивается работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР и руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов), и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Отдела образования.

7.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 июня 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктом 8 части первой статьи 77](#), [пунктами 1 и 2 части первой статьи 81](#), [пунктами 1, 2, 5–7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.».

### **VIII. Гарантии по оплате труда**

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

---

## **П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР**

Музыкальный руководитель

Воспитатель

Педагог-психолог

Старший воспитатель

Учитель-логопед

---

**П О Р Я Д О К**  
**распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР**

**I. Общие положения**

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы исходя из Положения об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, утвержденного приказом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР № 49 от 01 июня 2017 г. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР составляет с 1 января 2010 г. не менее 30 процентов.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР и выплаты ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, премий по результатам оценки выполнения каждым работником утвержденных показателей и критериев на втором этаже МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР оформляется справочно-информационный стенд, на котором размещаются республиканские, муниципальные нормативные правовые документы, локальные нормативные правовые документы МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, регулирующие новую систему оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР в соответствии с Порядком, утвержденным локальным актом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, утвержденные показатели и критерии работы по каждой должности, согласованные с управляющим советом и профсоюзной организацией МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. На стенде размещается также Положение о доплатах и надбавках работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, выплата которых осуществляется из базового фонда оплаты труда.

**II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$ , где

ФОТоу – фонд оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР на соответствующий бюджетный год;

Дст – стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, указанного в разделе 1 настоящего Порядка, к объему фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР за соответствующий год.

### **III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья; особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

3.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей оценки эффективности труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР критерии и показатели оценки эффективности труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР утверждаются руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР в разрезе должностей по согласованию с управляющим советом и профсоюзной организацией МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР;

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» – надбавка 15 процентов к окладу (ставке);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за нагрудные знаки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

3.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР принимается главой администрации города Шумерля, другим работникам – руководителем МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР по согласованию с управляющим советом и профсоюзной организацией.

3.5. Порядок, размеры и условия премирования работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР по итогам работы определяются локальными нормативными актами МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. Порядок, размеры и условия премирования руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР по итогам работы утверждаются главой администрации города Шумерля.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

#### **IV. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

Для оценки эффективности работы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, созданной для этих целей, с участием управляющего совета и профсоюзной организации МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, трудовой договор с которым заключен администрацией города Шумерля Чувашской Республики в лице Отдела образования, молодежной и социальной политики администрации города Шумерля Чувашской Республики, выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, установленных Отделом образования, молодежной и социальной политики администрации города Шумерля Чувашской Республики, в зависимости от фактического выполнения показателей оценки эффективности и результативности деятельности МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, установленные настоящим Порядком, руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР не устанавливаются.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР принимается Отделом образования, молодежной и социальной политики администрации города Шумерля Чувашской Республики. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя.

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, отводимый на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР (в % от расходов на оплату труда по коду экономической классификации 211 плана финансово-хозяйственной деятельности);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР в каждом квартале производится подсчет баллов за соответствующий период (январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником;

на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР в каждом квартале производится подсчет баллов за соответствующий период (январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Для достижения средней заработной платы педагогических работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, распределяется следующим образом:

не более 70% направляется на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда педагогических работников, не более 30% - в виде премии на достижение средней заработной платы педагогических работников в соответствии с прогнозируемым уровнем средней заработной платы по Чувашской Республике в последнем месяце квартала.

Денежный вес одного балла в отношении педагогических работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР определяется поквартально (январь-март, апрель-июнь, июль-сентябрь, октябрь-декабрь)

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Порядком.

В случае если работник уволился из МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР и

прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период работы в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР согласно приказу МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

## **V. Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующих выплат**

Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев (приложение № 6) осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители управляющего совета и профсоюзной организации МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Для этого каждый работник МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, в том числе и совместитель (не получающий стимулирующую выплату по основному месту работы), представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется два раза в год: к 10 января и к 5 сентября. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником (старшим воспитателем Салтыковой Т.Н.), на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц)», которая заверяется подписью руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии (руководителя Ботмановой А.Н.). При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение №2). Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение №3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР на выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол (приложение №5) составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР и печатью.

Руководитель МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР копию протокола с листом согласования (приложение №4) и аналитическими материалами передает для рассмотрения и согласования управляющему совету и в профсоюзную организацию МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

В листе согласования протокола председатель управляющего совета и председатель профсоюзной организации МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР ставят свои подписи и дату согласования и передают в МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.

После получения листа согласования протокола с управляющим советом и профсоюзной организацией МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, руководитель МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР издает приказ о выплатах стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР, установленные настоящим Порядком, руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР не устанавливаются.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР принимается главой администрации города Шумерля.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится два раза в год, в первой половине января и в первой половине сентября.

В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

**Показатели и критерии эффективности деятельности  
воспитателя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.**

<b>1. ПОСЕЩАЕМОСТЬ ВОСПИТАННИКОВ ДОШКОЛЬНОЙ ГРУППЫ</b>			
<b>1.1. Доля воспитанников, посещающих дошкольную группу (выполнение детодней).</b>			
Формула расчета фактической суммы: Количество рабочих дней в месяце (21) умножается на количество воспитанников в дошкольной группе по норме (15;20), делится на общее количество детодней по факту (табель посещения), перевести в сумму.			
от 90% до 100% = 200 руб.;			
от 80% до 89,9% = 150 руб.;			
от 75% до 79,9% = 100 руб.;			
от 70% до 74,9% = 50 руб.;			
менее 70% = 0 баллов.			
Норма детодней	Количество детодней по факту	Формула расчета	Фактическая сумма
<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ 1.1.:</b>			
<b>2. КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>			
<b>2.1. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>			
Позитивная динамика достижений воспитанников по различным видам деятельности:	Максимальная сумма	Фактическая сумма	
60-79%	100 руб.		
80-89%	150 руб.		
90% и более	200 руб.		
<b>ИТОГО 2.1.:</b>			
<b>2.2. Реализация дополнительных проектов</b>			
<b>Формула расчета фактического балла:</b>			
Вид дополнительного проекта	Срок проведения	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Предметный кружок	в течение учебного года	150 руб.	
Реализация групповых проектов	в течение учебного года	100 руб.	
Реализация индивидуальных проектов		200 руб.	
<b>ИТОГО 2.2.:</b>			
<b>2.3. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>			

<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть мероприятий, 150 руб. – 4-е мероприятия, 100 руб. – 3-и мероприятия, 0 – 2-а мероприятия			
Название мероприятия		Фактическая сумма	
<b>ИТОГО 2.3.:</b>			
<b>2.4. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть мероприятий, 150 руб. – 4-е мероприятия, 100 руб. – 3-и мероприятия, 0 – 2-а мероприятия			
Название мероприятия		Фактическая сумма	
<b>ИТОГО 2.4.:</b>			
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 2= 2.1.+2.2+2.3.+2.4..</b>			
<b>3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>			
<b>3.1. Отсутствие задолженности по оплате за присмотр и уход за детьми</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – отсутствие долгов, 150 руб. – долг не более 2.000 рублей, 100 руб. – долг от 2.000 до 4.000 рублей, 0 – долг свыше 4.000 рублей			
Учитывается ежемесячно в течение отчетного периода			
Формула расчета		Фактическая сумма	
<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ 3.1.:</b>			
<b>3.2. Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями. Качественное и своевременное обновление информации в родительском уголке</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть мероприятий, 150 руб. – 4-е мероприятия, 100 руб. – 3-и мероприятия, 0 – 2-а мероприятия			
Учитывается ежемесячно в течение отчетного периода			
Наименование мероприятия		Фактическая сумма	
<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ 3.2.:</b>			
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 3= 3.1.+3.2.</b>			
<b>4. ОБУЧЕНИЕ, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ</b>			
<b>4.1. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности воспитателя.</b>			
Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации воспитателя			
Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Тема программы повышения квалификации воспитателя (или название курсов)	Максимальная сумма	Фактическая сумма

обучение на курсах повышения или переподготовки		150 руб.	
участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах		150 руб.	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 4.1.</b>			
<b>5. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ СОБСТВЕННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
<b>5.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней.</b>			
Уровень проф. конкурса	Наименование профессионального конкурса	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Всероссийский		1 место = 200 руб.	
		2\3 место = 150 руб.	
		Участник = 100 руб. (очный тур)	
Республиканский		1 место = 150 руб.	
		2\3 место = 100 руб.	
		Участник = 50 руб. (очный тур)	
Городской		1 место = 100 руб.	
		2\3 место = 50 руб.	
<b>ИТОГО 5.1.</b>			
<b>5.2. Степень готовности воспитателя к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта.</b>			
Скриншот регулярно обновляемой страницы с адресом обязательно!			
Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мер-ий	Место использования (или тема)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о развивающих занятиях, обновляемость не реже 1 раза в месяц)		200 руб.	
Мастер-классы, статьи в СМИ (в отчётный		150 руб.	

период), публикации в Internet и пр. (не менее 2)			
Подача информации на сайт МБДОУ		100 руб.	
Участие в ГМО		100 руб.	
<b>ИТОГО 5.2.</b>			
<b>5.3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>			
Наименование мероприятий	Максимальная сумма		Фактическая сумма
	<b>200 руб..</b>		
<b>ИТОГО 5.3.</b>			
<b>5.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление уголков, музея и пр.)</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть элементов, 150 руб. – 4-е элемента, 100 руб. – 3-и элемента, 0 – 2-а элемента			
Учитывается ежемесячно в течение отчетного периода			
Наименование			Фактическая сумма
<b>ИТОГО 5.4.</b>			
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 5=5.1.+5.2.+5.3.+5.4.</b>			
<b>6. УРОВЕНЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРИ ОБЩЕНИИ С ВОСПИТАННИКАМИ И РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ)</b>			
6.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками, родителями, коллегами			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности воспитателя, конфликтных ситуаций с коллегам, нарушения трудовой дисциплины.	<b>0</b>		
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности воспитателя, конфликтных ситуаций с коллегам, нарушения трудовой дисциплины.	<b>-500 руб.</b>		
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 6</b>			
<b>Итого</b>			
<b>Максимальное количество не более 3 500 руб.</b>			

**Критерии и показатели эффективности деятельности учителя-логопеда  
МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР**

№	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Сумма
---	-----------------------	--------------------	-------	-------

п/п				
1	2	3	4	5
1.	<b>Коррекция отклонений в развитии воспитанников</b>			
1.1.	Снижение доли воспитанников с проблемами в развитии с предыдущим периодом. -н	-на том же уровне	50 руб.	
		• - ниже	150 руб.	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста	•	150 руб.	
1.3	Применение в работе ИКТ	•	100 руб.	
1.4	Учет индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	•	100 руб.	
<b>Итого по критерию</b>			<b>500 руб.</b>	
2.	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ СОБСТВЕННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
2.1.	Продуктивное участие логопеда в методической работе на муниципальном уровне	- участие в мероприятиях	150 руб.	
		- организация и проведение мероприятий	250 руб.	
2.2	Наличие отчётных (обзорных) публикаций специалиста о различных аспектах деятельности ДОУ в периодической печати или сетевых сообществах		100 руб.	
2.3	Пополнение информации на сайте ДОУ		100 руб.	
2.4	Участие учителя-логопеда в разработке и реализации основной образовательной программы		100 руб.	
2.5	Наличие курсов повышения квалификации за последние 5 лет		100 руб.	
<b>Итого по критерию</b>			<b>800 руб.</b>	
<b>Итого:</b>				

Максимальное количество не более 1 300 руб.

**Показатели и критерии эффективности деятельности  
музыкального руководителя МБДОУ «Д/с№5 «Радуга» г. Шумерля ЧР.**

<b>1. КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>			
<b>1.1. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>			
Позитивная динамика достижений воспитанников по различным видам деятельности:	Максимальная сумма	Фактическая сумма	
60-79%	100 руб.		
80-89%	150 руб.		
90% и более	200 руб.		
<b>ИТОГО 1.1.:</b>			
<b>1.2. Реализация дополнительных проектов</b>			
<b>Формула расчета фактического балла:</b>			
Вид дополнительного проекта	Срок проведения	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Предметный кружок	в течение учебного года	100 руб.	
Реализация групповых проектов	в течение учебного года	150 руб.	
Реализация индивидуальных проектов		200 руб.	
<b>ИТОГО 1.2.:</b>			
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 1= 1.1.+1.2.</b>			
<b>2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РОДИТЕЛЯМИ</b>			
<b>2.1. Участие в родительских собраниях. Качественная и своевременная подача информации в родительский уголок</b>			
<b>Формула расчета фактического балла:</b>			
200 руб. – участие в 5-ти группах, 150 руб. – участие в 4-х группах, 100 руб. – участие в 3-х группах, 0 – участие в 2-х группах			
Учитывается ежемесячно в течение отчетного периода			
Формула расчета		Фактическая сумма	

<b>СРЕДНИЙ БАЛЛ 2.1.:</b>			
<b>3. ОБУЧЕНИЕ, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
<b>3.1. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя.</b> Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации музыкального руководителя.			
Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Тема программы повышения квалификации воспитателя (или название курсов)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
обучение на курсах повышения или переподготовки		150 руб.	
участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах		150 руб.	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 3.1.</b>			
<b>4. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ СОБСТВЕННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
<b>4.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней.</b>			
Уровень проф. Конкурса	Наименование профессионального конкурса	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Всероссийский		1 место = 200 руб.	
		2\3 место = 150 руб.	
		Участник = 100 руб. (очный тур)	
Республиканский		1 место = 150 руб.	
		2\3 место = 100 руб.	
		Участник = 50 руб. (очный тур)	
Городской		1 место = 100 руб.	
		2\3 место = 50 руб.	
<b>ИТОГО 4.1.</b>			
<b>4.2. Степень готовности музыкального руководителя к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта.</b>			

Скриншот регулярно обновляемой страницы с адресом обязательно!			
Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мер-ий	Место использования (или тема)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о развивающих занятиях, обновляемость не реже 1 раза в месяц)		200 руб.	
Мастер-классы, статьи в СМИ (в отчётный период), публикации в Internet и пр. (не менее 2)		150 руб.	
Подача информации на сайт МБДОУ		100 руб.	
Участие в ГМО		100 руб.	
<b>ИТОГО 4.2.</b>			
<b>4.3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>			
Наименование мероприятий	Максимальная сумма		Фактическая сумма
	<b>200 руб.</b>		
<b>ИТОГО 4.3.</b>			
<b>4.4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление уголков, музея и пр.)</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть элементов, 150 руб. – 4-е элемента, 100 руб. – 3-и элемента, 0 – 2-а элемента			
Учитывается ежемесячно в течение отчетного периода			
Наименование			Фактическая сумма

<b>ИТОГО 4.4.</b>		
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 4=4.1.+4.2.+4.3.+4.4.</b>		
<b>5. УРОВЕНЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРИ ОБЩЕНИИ С ВОСПИТАННИКАМИ И РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ)</b>		
5.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками, родителями, коллегами		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности музыкального руководителя, конфликтных ситуаций с коллегами, нарушения трудовой дисциплины.	<b>0</b>	
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности воспитателя, конфликтных ситуаций с коллегами, нарушения трудовой дисциплины.	<b>-5</b>	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 5</b>		
<b>Итого</b>		
<b>Максимальное количество не более 2 500 руб.</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Кладовщика** \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Кладовщик	1.Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1.1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	1.5		
		1.2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1.5		
		1.3Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения скоропортящихся продуктов питания.	1.5		
		1.4Отсутствие замечаний по соблюдению правил			

	2.Исполнительная дисциплина	пожарной безопасности.			
		1.5Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	1,5		
		1.6.Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и охраны труда.	1,5		
		1.7.Отсутствие случаев пищевого отравления по вине кладовщика.	1.5		
		1.8.Отсутствие обоснованных жалоб на качество продуктов.	1.0		
		1.9. Работа без больничного листа	1.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>12.0</b>		
		2.1.Выполнение приказов и распоряжений руководителя	1.0		
		2.2.Качественное ведение документации	2.0		
		2.3.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0		
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>4.0</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>16.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Кухонный работник \_\_\_\_\_**

**за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Кухонный рабочий	1.Высокий уровень обслуживания	1.1.Отсутствие замечаний по правилам мытья посуды и оборудования на пищеблоке.	1,5		
		1.2.Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной	1.5		

		<p>обработки и мытья посуды.</p> <p>1.3.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений</p> <p>1.4.Соблюдение графика уборки помещений пищеблока.</p> <p>1.5.Отсутствие замечаний на соблюдение правил эксплуатации уборочного инвентаря.</p> <p>1.6. Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и правил пожарной безопасности.</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b></p> <p>2.1.Выполнение приказов, распоряжений руководителя и рекомендации по контролю</p> <p>2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b></p>	<p>1,5</p> <p>1,0</p> <p>1.5</p> <p>1.0</p> <p><b>8.0</b></p> <p>1.0</p> <p>1.0</p> <p><b>2.0</b></p>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Повар** \_\_\_\_\_

**за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Повар	1.Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	<p>1.1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.</p> <p>1.2.Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.</p>	<p>1.0</p> <p>1,0</p>		

		1.3.Отсутствие замечаний на соблюдение установленных: - норм закладки продуктов, - норм выхода	1,0 1.0		
		1.4.Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей.			
		1.5.Отсутствие случаев пищевого отравления.	1.0		
		1.6.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока.	1.0		
		1.7.Отсутствие замечаний на соблюдение правил эксплуатации столового оборудования.	1.0		
		1.8.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации и проверок.	1,0		
		1.9.Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и правил пожарной безопасности	1.0 1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>10.0</b>		
	2.Исполнительная дисциплина	2.1.Выполнение приказов, распоряжений руководителя и рекомендации по контролю	1.0		
		2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0		
		2.3. Работа без больничного листа	1.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>3.0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>13,0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Сторож \_\_\_\_\_

за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка

1	2	3	4	5	6
Сторож	1.Высокая организация охраны объектов учреждения  2.Исполнительная дисциплина	1.1.Отсутствие замечаний на не соблюдение правил техники безопасности, правил пожарной безопасности и охраны труда.	1.0		
		1.2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа.	1.0		
		1.3.Работа без больничного листа.	1.0		
		1.4.Оказание помощи в развитии и преобразования среды ДОУ.			
		1.5. Отсутствие случаев порчи имущества на территории и помещении ДОУ.	1.5		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>6.0</b>		
		2.1.Выполнение приказов, распоряжений руководителя и рекомендации по контролю	1.0		
		2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2.0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>8.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

за период работы с \_\_\_\_\_

по \_\_\_\_\_ .

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	1.Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования.	<p>1.1.Работа без больничного листа.</p> <p>1.2.Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников.</p> <p>1.3.Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной безопасности правил техники безопасности и охраны труда при работе.</p> <p>1.4.Участие в подготовке к мероприятиям ДОУ.</p> <p>1.5.Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной сети.</p> <p>1.6.Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов</p> <p>1.7.Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы водопроводной, канализационной сети.</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b></p>	1.0		
	2.Исполнительная дисциплина	<p>2.1.Выполнение приказов и распоряжений руководителя</p> <p>2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b></p>	1.0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Дворник \_\_\_\_\_

за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6

Дворник	1.Высокая организация уборки территории	1.1.Работа без больничного листа.	1.0		
		1.2.Отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние территории.			
		1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника.	1.0		
		1.4.Отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1.0		
		1.5. Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и правил пожарной безопасности .	1,0		
		1.6.Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком.	1.0		
		1.7.Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	1.5		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>8.0</b>		
	2.Исполнительная дисциплина	2.1.Выполнение приказов и распоряжений руководителя, рекомендации по контролю	1.0		
		2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0		
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>		<b>2.0</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Заведующий хозяйством \_\_\_\_\_

за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
------------------------	----------	------------	--------------------------------	------------	-------------------

1	2	3	4	5	6
Заведующий хозяйством	1.Санитарно-гигиенические условия МБДОУ	1.1.Организация работ по благоустройству и чистоте территории учреждения и хозяйственной зоны.	1.5		
		1.2.Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	1,5		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1,5</b>	<b>3.0</b>		
	2.Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	2.1.Организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении.	2.0		
		2.2.Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом:	1.0		
		-осталось на прежнем уровне	2.0		
		-уменьшилось.	<b>4.0</b>		
	3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	3.1.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	2.0		
		3.2.Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности завхоза в сравнении с предыдущим годом:	1.0		
		-осталось на том же уровне	2.0		
-уменьшилось					
3.3.Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:		2.0			
	-недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не обнаружены.				

		3.4.Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1.0		
		3.5.Наличие приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления энергоносителей.	2.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>9.0</b>		
	4.Исполнительная дисциплина	4.1. Работа без больничного листа.	1.0		
		4.2.Выполнение приказов и распоряжений руководителя	1.0		
		4.3.Качественное ведение документации	1.0		
		4.4.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>4.0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>20,0</b>		

**Примерные показатели и критерии эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г.Шумерля ЧР.**

**1. ИННОВАЦИЯ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.**

**1.1. Курирование педагогов в воспитательно – образовательном процессе**

**Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся**

Позитивная динамика достижений воспитанников по различным видам деятельности:	Максимальная сумма	Фактическая сумма
60-79%	100 руб.	
80-89%	150 руб.	
90% и более	200 руб.	

**1.2.Ведение бесплатных предметных кружков, реализация групповых и**

<b>индивидуальных проектов</b>			
<b>Формула расчета фактического балла:</b>			
Вид дополнительного проекта	Срок проведения	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Предметный кружок	в течение учебного года	150 руб.	
Реализация групповых проектов	в течение учебного года	100 руб.	
Реализация индивидуальных проектов		200 руб.	
<b>1.3.Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности воспитателя.</b> Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации воспитателя			
Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Тема программы повышения квалификации воспитателя (или название курсов)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
обучение на курсах повышения или переподготовки		150 руб.	
участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах		200 руб.	
<b>1.4.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней.</b>			
Уровень проф. конкурса	Наименование профессионального конкурса	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Всероссийский		1 место = 200 руб.	
		2\3 место = 150 руб.	
		Участник = 100 руб. (очный тур)	
Республиканский		1 место = 150 руб.	
		2\3 место = 100 руб.	
		Участник = 50 руб. (очный тур)	
Городской		1 место = 150 руб.	
		2\3 место = 100 руб.	
<b>1.5.Степень готовности воспитателя к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта.</b> Скриншот регулярно обновляемой страницы с адресом обязательно!			
Уровень, вид и периодичность (частота)	Место использования (или тема)	Максимальная сумма	Фактическая сумма

проведения мер-ий			
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о развивающих занятиях, обновляемость не реже 1 раза в месяц)		300 руб.	
Мастер-классы, статьи в СМИ (в отчётный период), публикации в Internet и пр. (не менее 2)		150 руб.	
Участие в ГМО		100 руб.	
<b>1.6.. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.</b>			
<b>Формула расчета фактической суммы:</b>			
200 руб. – 5-ть мероприятий, 150 руб. – 4-е мероприятия, 100 руб. – 3-и мероприятия, 0 – 2-а мероприятия			
<b>1.7. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>			
Наименование мероприятий		Максимальная сумма	Фактическая сумма
		200 руб.	
<b>1.8. Наличие нововведений в учреждении, сопровождаемых старшим воспитателем.</b>			
Наименование		Сумма <u>за каждое мероприятие по 200 руб.</u>	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 1</b>			
<b>2. ОБУЧЕНИЕ, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ</b>			
<b>2.1. Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя.</b>			
Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации воспитателя			
Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Тема программы повышения квалификации воспитателя (или название курсов)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
обучение на курсах повышения или переподготовки		150 руб.	

участие в обучающих семинарах, конференциях, вебинарах		200 руб.	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 2</b>			
<b>3. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ</b>			
<b>3.1. Степень готовности старшего воспитателя к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта.</b>			
Скриншот регулярно обновляемой страницы с адресом обязательно!			
Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мер-ий	Место использования (или тема)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о развивающих занятиях, обновляемость не реже 1 раза в месяц)		200 руб.	
Мастер-классы, статьи в СМИ (в отчётный период), публикации в Internet и пр. (не менее 2)		150 руб.	
Работа с сайтом МБДОУ		100 руб.	
<b>ИТОГО 3.1.</b>			
<b>4. УРОВЕНЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРИ ОБЩЕНИИ С ВОСПИТАННИКАМИ И РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОБУЧАЮЩИХСЯ)</b>			
<b>4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками, родителями, коллегами</b>			
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности старшего воспитателя, конфликтных ситуаций с коллегами, нарушения трудовой дисциплины.		<b>0</b>	
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на характер деятельности старшего воспитателя, конфликтных ситуаций с коллегам, нарушения трудовой дисциплины.		<b>-500 руб.</b>	
<b>ИТОГО ПО ПОКАЗАТЕЛЮ 4</b>			

<b>Всего по показателям</b>	
<b>Максимальное количество не более 4 000 руб.</b>	

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагога - психолога  
МБДОУ «Д/с № 5 «Радуга» г. Шумерля ЧР**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Расчёт показателей</b>	<b>Шкала</b>	<b>Сумма</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Позитивная динамика достижений детей</b>			
1.1.	Эффективность психокоррекционной работы с детьми по результатам диагностики: снижение уровня тревожности, повышение уровня самооценки, снижение уровня проявлений эмоционально - волевых нарушений:	на 3 % по сравнению с предыдущим периодом	100 руб.	
		на 5 % по сравнению с предыдущим периодом	150 руб.	
		7 % по сравнению с предыдущим периодом	200 руб.	
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.		200 руб.	
Итого:				
<b>2.</b>	<b>КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА</b>			
2.1.	Реализация дополнительных проектов.	- Предметный кружок	150 руб.	
		- Реализация групповых проектов	100 руб.	
		- Реализация индивидуальных проектов	200 руб.	
		Итого		
<b>3.</b>	<b>РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ СОБСТВЕННОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>			
<b>3.1.</b>	<b>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах. Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призёра (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней.</b>			
	Уровень проф. конкурса	Наименование профессионального конкурса	Максимальная сумма	Фактическая сумма

	Всероссийский		1 место = 200 руб.	
			2\3 место = 150 руб.	
			Участник = 100 руб. (очный тур)	
	Республиканский		1 место = 150 руб.	
			2\3 место = 100 руб.	
			Участник = 50 руб. (очный тур)	
	Городской		1 место = 100 руб.	
			2\3 место = 50 руб.	
<b>3.2.</b>	<b>Степень готовности педагога-психолога к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта.</b> Скриншот регулярно обновляемой страницы с адресом обязательно!			
	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мер-ий	Место использовани я (или тема)	Максимальная сумма <u>за каждое мероприятие</u>	
	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний о развивающих занятиях, обновляемость не реже 1 раза в месяц)		200 руб.	
	Мастер-классы, статьи в СМИ (в отчётный период), публикации в Internet и пр. (не менее 2)		150 руб.	
	Подача информации на сайт		100 руб.	
	Участие в ГМО		100 руб.	
	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы		200 руб..	
			Итого:	
<b>4.</b>	<b>ОБУЧЕНИЕ, СПОСОБСТВУЮЩЕЕ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА</b>			
4.1.	<b>Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-психолога.</b> Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации воспитателя			
	Уровень программы повышения квалификации и\или профессиональной подготовки	Тема программы повышения квалификации воспитателя (или название курсов)	Максимальная сумма	Фактическая сумма
	обучение на курсах повышения или переподготовки		150 руб.	
	участие в обучающих семинарах, конференциях,		150 руб.	

	вебинарах			
4.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе,	федеральный региональный муниципальный детсадовый	200 руб. 150 руб. 100 руб. 50 руб.	
Итого по показателю 4				
<b>5.</b>	<b>Использование инновационных технологий</b>			
5.1.	Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	- Использование собственного компьютерного продукта. - Использование готового обучающего сертифицированного материала.	500 руб.  100 руб. за 1 занятие	
Итого:				
<b>6.</b>	<b>Результативность взаимодействия педагога-психолога с родителями, социальными сферами служб города</b>			
6.1.	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведенное мероприятие).	150 руб.	
6.2.	Работа с семьями детей группы риска, детьми-инвалидами		200 руб.	
Итого по показателю 6				
Итого:				
<b>Максимальное количество не более 2 600 руб.</b>				

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Младший воспитатель \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Младший воспитатель	1.Высокая организация обеспечения	1.1.Работа без больничных листов.	1.5		

тель	санитарного состояния помещений, воспитательных функций.	1.2.Отсутствие замечаний на не санитарное состояние помещений, посуды. 1.3.Отсутствие замечаний на не соблюдение установленных норм выдачи питания. 1.4.Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей со стороны воспитателей и родителей. 1.5.Отсутствие случаев пищевого отравления по вине младшего воспитателя. 1.6. Помощь в преобразовании развивающей среды в группе, МБДОУ, обновление интерьера. 1.7.Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми.	1,5  1.5  1.5  1.5		
	2.Исполнительная дисциплина	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b> 2.1.Выполнение приказов и распоряжений руководителя, рекомендации по контролю 2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	2.0  1.0  1.0  2.0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>13,0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Рабочий по стирке белья \_\_\_\_\_  
за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Рабочий по	1.Высокая	1.1.Работа без больничного			

стирке белья	организация обслуживания	листа.	1.0		
		1.2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	1.5		
		1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья.	1.5		
		1.4.Отсутствие замечаний на соблюдение установленного графика стирки белья.	1.0		
		1.5. Отсутствие замечаний по соблюдению правил техники безопасности и правил пожарной безопасности	1.0		
		1.6.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	2.0		
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>		<b>8.0</b>		
2.Исполнительная дисциплина	2.1.Выполнение приказов, распоряжений руководителя и рекомендации по контролю	1.0			
	2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1.0			
	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>2.0</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>10.0</b>		

**Критерии и показатели для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.**

**Уборщик служебных помещений \_\_\_\_\_**  
**за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.**

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Экспертная оценка
1	2	3	4	5	6
Уборщик служебных помещений	1.Высокая организация обслуживания,	1.1. Работа без больничного листа. 1.2.Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений. 1.3.Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1.0		

		служебных помещений	1.0		
		1.4.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	1.0		
		1.5.Отсутствие замечаний на соблюдение правил пожарной безопасности.	1,0		
		1.6.Отсутствие замечаний на не соблюдение правил техники безопасности и охраны труда.	1.5		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	1.5		
		2.1.Выполнение приказов и распоряжений руководителя	7.0		
		2.2.Исполнение должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка	1,0		
	2.Исполнительная дисциплина	<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	1.0		
			1.0		
			2.0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9.0</b>		

**Перечень работ,  
при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и  
периодические медицинские осмотры (обследования) работников**

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов <sup>1,2,3</sup>	Лабораторные и функциональные исследования <sup>1,2</sup>	Дополнительные медицинские противопоказания <sup>4</sup>
<p>20. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а так же социальных приютах и домах престарелых</p>	<p>1 раз в год</p>	<p>Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог *Инфекционист</p>	<p>Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям</p>	<p>Заболевания и бактерионосительство:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия;</li> <li>2) гельминтозы;</li> <li>3) сифилис в заразном периоде;</li> <li>4) лепра;</li> <li>5) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела;</li> <li>6) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериурии, туберкулезной волчанки лица и рук;</li> <li>7) гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.</li> <li>8) озена</li> </ol>

<sup>1</sup> При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография; цифровая флюорография или рентгенография в 2-х проекциях (прямая и правая боковая) легких; биохимический скрининг: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

<sup>2</sup> Участие специалистов, объем исследования, помеченных «звездочкой» (\*) – проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

<sup>3</sup> Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

<sup>4</sup> Дополнительные медицинские противопоказания являются дополнением к общим медицинским противопоказаниям.

<sup>5</sup> Верхолазными считаются все работы, когда основным средством предохранения работников от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является страховочная привязь.